

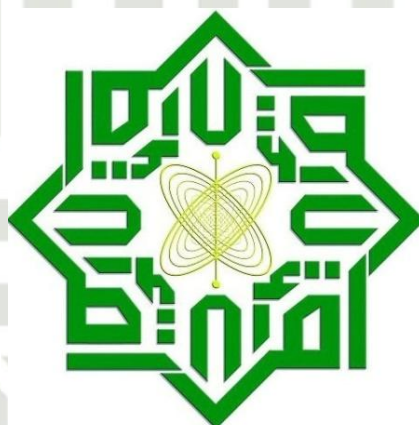
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN REDAKSI  
PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian *Oral*  
*Comprehensive* Strata I Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas  
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**AISYAH MAWAR RAHAYU**  
**NIM: 11671201982**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : AISYAH MAWAR RAHAYU  
NIM : 11671201982  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN REDAKSI  
PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU"

DISETUJUI OLEH:

**PEMBIMBING**



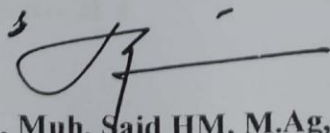
**HENNI INDRAYANI, SE. MM**

**NIP. 19700802 199803 2 003**

MENGETAHUI

**DEKAN**

**KETUA PRODI  
S1 MANAJEMEN**



**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM**

**NIP. 19620512 198903 1 003**



**FAKHRURROZI, SE. MM**

**NIP. 19670725 200003 1 002**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : AISYAH MAWAR RAHAYU  
NIM : 11671201982  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN REDAKSI PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU”  
TANGGAL UJIAN : SELASA, 28 APRIL 2020

DISETUJUI OLEH:

**KETUA PENGUJI**


  
**Dr. AMRUL MUZAN, SHI, MA**  
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI

**PENGUJI I**

  
**M. RACHMADI, SE, MM**  
NIK. 130410018

**PENGUJI II**

  
**ULFIAH NOVITA, SE, M.Si**  
NIK. 130717061



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN REDAKSI PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU

OLEH:  
AISYAH MAWAR RAHAYU  
NIM: 11671201982

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada bagian Redaksi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 84 orang dengan menggunakan metode sampel sensus. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Sementara secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square adalah 59,5% yaitu pengaruh yang dapat dijelaskan gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5% mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru tersebut. Sementara sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dan dengan nilai korelasi sebesar 0,778, ini menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi antara kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan dan stres kerja adalah kuat karena berada diatas 0,60.*

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK STRESS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REDACTION DEPARTMENT OF  
PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU**

**OLEH:**

**AISYAH MAWAR RAHAYU  
NIM: 11671201982**

*The aim of this research is to determine influence partially and influence simultaneously leadership style and work stress on employee performance. This research was conducted in the redaction department of PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. The sample in this research is all employees in the redaction department are make as research samples which amount of 84 people by using the census sample method. In this research using quantitative descriptive with multiple linear regression analysis. Based on research results was obtained influence partially the results of the research indicate that leadership style and work stress has a significant influence on employee performance in the redaction department of PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. While simultaneously the results of the research indicate that leadership style and work stress has a significant influence on employee performance in the redaction department of PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru with the Adjusted R Square value is 59.5% that is influence which can be explained leadership style and work stress on employee performance as big as 59.5% the affect employee performance in the redaction department of PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. While the rest 40,5% the influenced by other variables which isn't used in this research. And with the correlation value as big as 0,778, this is indicate that relationship or correlation between employee performance with leadership style and work stress is strong because above 0,60.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Stress, Employee Performance

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

*Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta Shalawat dan salam atas junjungan Kita Nabi Muhammad SAW sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, sokongan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Ayahanda Zainul Arifin, S.Farm, Apt dan Ibunda Rozalia Sukmawati yang telah memberikan cinta, kasih dan sayang serta pengorbanan bagi penulis selama melaksanakan pendidikan sehingga perkuliahan ini selesai, dan telah banyak berkorban materil maupun nonmateril serta doa untuk penulis. Semoga Allah Selalu membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga Ayahanda dan Ibunda selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang berlimpah dan kebaikan didunia sampai akhirat, Amiin.

Ika Sri Widyaningsih (kakak) dan Windy Rizki Astuti, S.E (kakak) yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk kesuksesan penulis serta





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

untuk keponakanku Kanza Aqira dan Azika Barokah yang selalu memberi kegembiraan bagi penulis.

Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.

4. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Bapak Fakhurrozi, SE. MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE. M.Si, selaku Pembimbing Akademis yang telah bersedia memberikan nasehat-nasehat dalam seluruh pelaksanaan perkuliahan.

8. Ibu Henni Indrayani, SE. MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan pengarahan dan membimbingan dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu dan saran yang telah Ibu berikan selama proses penulisan skripsi ini dilakukan sampai terlaksananya ujian Munaqashah.

Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.

11. Seluruh karyawan ataupun staf-staf terkait beserta pimpinan yang bekerja di Perusahaan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk memberikan bantuan selama pengambilan data.

12. Sahabat sekaligus teman seperjuanganku Afni Soraya Sirait, Dila Ramadani, Imelia Delvi, Prayista Cahyo Purnomo, dan Yunita Maudy Rizky terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.

13. Seluruh teman-teman Manajemen lokal D dan Konsentrasi MSDM lokal B angkatan 2016, Seluruh teman-teman KKN Kec. Bangkinang dan teman-teman KKN Desa Laboy Jaya dan juga seluruh teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2016 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang saling mendukung satu sama lain dalam menempuh pendidikan di bangku kuliah ini dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara moril maupun materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, Maret 2020  
Penulis,

**Aisyah Mawar Rahayu**  
**Nim: 11671201982**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan penelitian .....	10
1.4 Manfaat penelitian .....	11
1.5 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kinerja Karyawan .....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2.2.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan .....	21
2.2.4 Evaluasi Penilaian Kinerja .....	23
2.2.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan .....	24
2.2.6 Tujuan Evaluasi Kerja Karyawan .....	25
2.2.7 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.3 Gaya Kepemimpinan .....	29
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	29
2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan .....	31
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	36
2.3.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan .....	38
2.4 Stres Kerja .....	40
2.4.1 Pengertian Stres Kerja .....	40
2.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja .....	42

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator-Indikator Stres Kerja .....	44
2.4.4 Gejala Stres Kerja.....	46
2.4.5 Pendekatan Stres Kerja.....	47
2.4.6 Dampak Stres Kerja .....	49
2.4.7 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	50
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	52
2.6 Pandangan Islam (Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan & Stres Kerja) .....	55
2.7 Penelitian Terdahulu .....	58
2.8 Kerangka Berpikir .....	61
2.9 Konsep Operational Variabel .....	62
2.10 Hipotesis.....	63
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>65</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	65
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	65
3.3 Populasi dan Sampel .....	66
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.5 Analisis Data.....	68
3.6 Uji Kualitas Data.....	69
3.6.1 Uji Validitas Data .....	69
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	70
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	70
3.7.1 Uji Normalitas .....	70
3.7.2 Uji Multikolineritas .....	70
3.7.3 Uji Heterokedastisitas .....	71
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	72
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	72
3.9 Uji Hipotesis .....	74
3.9.1 Uji Simultan (Uji F) .....	74
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	75
3.9.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	76
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>77</b>
4.1 Sejarah Objek Penelitian.....	77

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	79
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	79
4.4 Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang.....	80
4.5 Aktivitas Perusahaan.....	83
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	85
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	85
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	86
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	87
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	87
5.3 Uji Kualitas Data.....	93
5.3.1 Uji Validitas .....	93
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	96
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	97
5.4.1 Uji Normalitas .....	97
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	99
5.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	100
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	100
5.5 Analisa Regresi Linear Berganda .....	101
5.6 Uji Hipotesis .....	103
5.6.1 Uji Simultan (Uji F) .....	103
5.6.2 Uji Parsial (Uji T).....	104
5.6.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	107
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	108
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>114</b>
6.1 Kesimpulan .....	114
6.2 Saran .....	116

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

#### BIOGRAFI PENULIS



## DAFTAR TABEL

Halaman

Daftar Jumlah Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru Tahun 2019.....	2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan bagian Redaksi tahun 2018-2019.....	4
Tingkat Absensi Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru 2015-2019 .....	8
Tingkat Keluar Masuknya Karyawan pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru Tahun 2015-2019 .....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	58
2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	62
3.1 Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden.....	74
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	85
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	86
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	87
5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	88
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	90
5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja.....	91
5.8 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	94
5.9 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	95
5.10 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	95
5.11 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	96
5.12 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	97
5.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	99
5.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	101
5.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	102
5.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	104
5.17 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	105
5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	107

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Kerangka Berpikir.....	61
Struktur Organisasi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru .....	80
1. Uji Normalitas Grafik P-P Plot .....	98
2. Uji Normalitas Histogram .....	98
3. Uji Heterokedastisitas Grafik <i>Scatterplot</i> .....	100



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dalam dunia usaha pada saat ini semakin bertambah pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manajemen memegang peranan penting dalam segala kegiatan yang dijalankan suatu organisasi. Manajemen yang baik merupakan salah satu syarat mutlak untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, dimana sumber daya manusia memegang peranan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

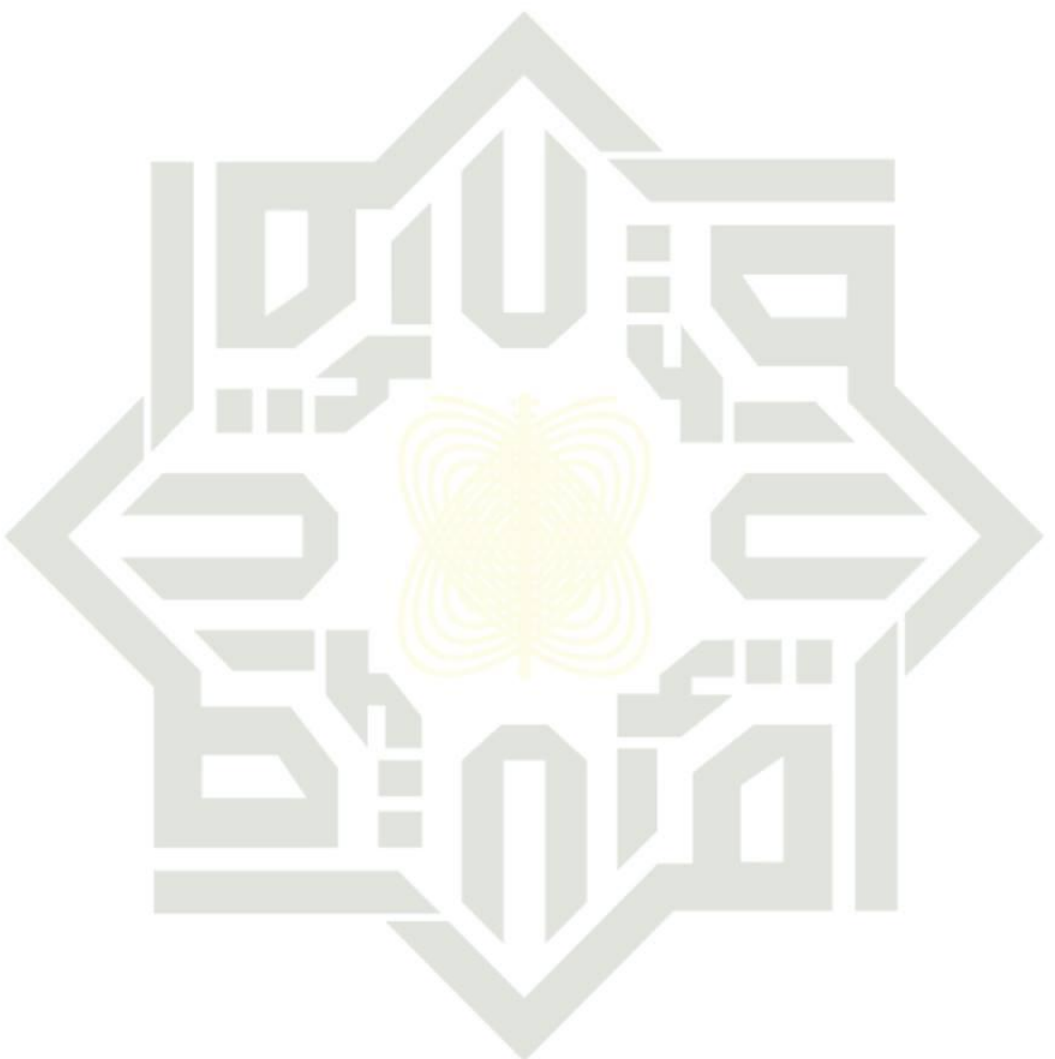




#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya



UIN SUSKA RIAU

manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha penerbitan media cetak dengan produk andalan yang menjadi kebanggaan masyarakat Riau yaitu Harian Pagi Riau Pos. Diterbitkan pertama kali pada tanggal 18 Januari 1991. PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru terletak di kawasan jalan HR. Soebrantas KM 10,5 tepatnya di Gedung Graha Pena di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, Riau. Dalam PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru tersebut mempunyai beberapa divisi yaitu seperti Divisi Redaksi & Produksi, Divisi Umum Administrasi & Keuangan, Divisi Pemasaran, dan Divisi Iklan.

Hal tersebut dapat terlihat dari data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT.

Riau Pos Intermedia Pekanbaru pada tabel berikut:

**Tabel 1.1: Daftar Jumlah Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru Tahun 2019**

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	HRD	4 orang
2.	Umum	3 orang
3.	Keuangan	10 orang
4.	Iklan	15 orang
5.	Pemasaran	19 orang
6.	Penagihan	18 orang
7.	IT	4 orang
8.	Redaksi	84 orang
<b>Total Karyawan</b>		<b>157 orang</b>

*Sumber: PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru (2019)*

Berdasarkan tabel 1.1, maka dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru berjumlah 157 orang. Dimana karyawan terbanyak terdapat pada bidang pekerjaan bagian Redaksi yang berjumlah 84 orang.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan hanya pada bagian redaksi saja yang memiliki karyawan paling banyak. Bagian Redaksi adalah badan atau institusi dari sebuah media massa yang bertanggung jawab dalam penyiaran dan penerbitan berita mulai dari pengumpulan berita dilapangan, penyusunan dan pengeditan, hingga penyiaran atau percetakan sebuah berita. Dimana pada divisi redaksi tersebut terdapat pimpinan redaksi, wakil redaksi, redaktur pelaksana, redaktur, koordinator liputan, reporter, fotografer, sekretaris redaksi, riset, pustaka & dokumentasi, desain grafis, dan pracetak.

Dengan populasi sebanyak itu perusahaan tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul di dalam perusahaan tersebut, diantaranya adalah penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai bagi para karyawannya baik dari para pimpinan Direksi, Divisi ataupun Departementnya, dan juga masalah ketidaknyamanan dalam bekerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan dalam ruang lingkup kerja yang disebabkan oleh banyak faktor seperti tekanan pekerja.

Secara kualitas yang merupakan mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut digambarkan dari penilaian kinerja karyawan pada bagian redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru pada tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan bagian Redaksi berikut:

UIN SUSKA RIAU



**Tabel 1.2 : Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan bagian Redaksi tahun 2018-2019**

Skor Indeks Prestasi Kumulatif	Nilai	Jumlah			
		2018	% Pencapaian	2019	% Pencapaian
9-10	<b>A</b>	69	76,7%	30	35,7%
8-9	<b>B</b>	21	23,3%	45	53,6%
7,5-8	<b>C</b>	0	0	9	10,7%
7-7,5	<b>D</b>	0	0	0	0
6-7	<b>E</b>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		90	100%	84	100%

*Sumber: PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru (2019)*

Dengan kategori penilaiannya berupa kualitas kerjanya, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kerja sama dengan rekan kerja, motivasi kerja, dan inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya. Maka dari tabel 1.2 diketahui nilai kinerja karyawan redaksi pada tahun 2019 turun bila dibandingkan dengan nilai kinerja karyawan redaksi tahun 2018. Karyawan yang memperoleh nilai A turun dari 69 orang (86,8%) menjadi 30 orang (35,7%). Karyawan yang memperoleh nilai B malah meningkat dari 21 orang (23,3%) menjadi 45 orang (53,6%). Sementara karyawan redaksi yang pada tahun 2018 tidak ada yang memperoleh nilai C, di tahun 2019 terdapat 9 orang (10,7%).

Secara kuantitas dari hasil wawancara dengan Bapak Lismar yang merupakan seorang Redaktur Pelaksana (Redpel) di Bagian Redaksi pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru, mengatakan bahwa karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai pada waktu yang telah ditentukan dimana ini akan berdampak pada penurunan performa produktivitasnya yang bisa membuat kerugian pada perusahaan jika terus menerus tidak teratasi. Rendahnya kinerja yang terjadi tersebut bisa disebabkan oleh banyak faktor baik faktor dari individu itu sendiri, faktor lingkungan organisasi, dan faktor-faktor lainnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adanya tekanan-tekanan yang dialami oleh karyawan maupun terjadi intimidasi oleh karyawan satu dengan yang lainnya yang menimbulkan terjadinya konflik pada bagian redaksi tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung juga dapat berdampak pada menurunnya kinerja seorang karyawan tersebut. Dimana hal tersebut dapat membuat rasa tidak nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, yang berdampak nantinya mereka malas untuk berangkat bekerja ataupun sering menunda-nunda pekerjaan dan lalai akan tanggung jawab pekerjaan masing-masing yang dimilikinya tersebut karena mereka tidak nyaman dengan ruang lingkup kerja yang kurang kondusif tersebut. Hal tersebut dapat tergambarkan di data absensi perusahaan yang akan memperlihatkan seberapa besar tingkat ketidakhadiran seorang karyawan tersebut. Rasa nyaman dalam sebuah perusahaan sangat perlu diciptakan dan dipertahankan keterjalinan eratnya antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinannya untuk menciptakan komunikasi yang baik demi tercapainya tujuan organisasi agar meningkatkan produktivitas perusahaan dengan adanya kinerja yang tinggi tersebut.

Tantangan pemimpin tidak hanya meningkatkan kinerja pada karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa nyaman dan juga rasa dihargai dalam ruang lingkup pekerjaan, baik antar sesama karyawan maupun antar pimpinan dengan karyawannya. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya. Setiap pemimpin mempunyai perilaku

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan yang berbeda-beda, ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang karyawan pada bagian redaksi diPT.Riau Pos Intermedia Pekanbaru mengenai pimpinan atau atasan, juga menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinannya. Yang mana pemimpin pada perusahaan tersebut terkadang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan dan memiliki jarak antar pimpinan dengan karyawannya, lalu pimpinan juga kurang dapat mendorong dan membina setiap karyawan untuk dapat berkembang pada bidang baru yang diberikan dalam pembagian tugas. Namun terkadang pimpinan memberikan wewenang kepadabawahannya untuk mengambil keputusan yang relevan sendiri dengan maksud mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

Pimpinan juga sering melakukan kebijakan kepada karyawan berupa mentransfer/ memutasi para karyawannya ke department lain dikarenakan melakukan pelanggaran atas peraturan yang telah ditentukan. Mutasi merupakan cara untuk mengembangkan karyawannya agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Namun jika mutasi yang dilakukan atas dasar keinginan organisasi / pimpinannya, terkadang membuat karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga tidak akan berjalan baik sebagaimana mestinya.

Mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka tenaga kerja yang terampil sangat dibutuhkan di suatu perusahaan, dan begitu pula pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru tidak bisa mengabaikan



Kinerja karyawan, karena sudah tentu kinerja karyawan juga menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan atau karyawan maupun masyarakat.

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian setiap karyawan ataupun pemimpinnya sendiri yang berbeda-beda. Kinerja dari seorang karyawannya tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya, tingkat keluar masuk karyawannya, tingkat absensi, sikap maupun tingkah lakunya yang dilakukan oleh karyawannya dalam PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan pada bagian redaksi di PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru mengenai stres kerja, menunjukkan bahwa karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan yang dialami ataupun terjadi intimidasi antar individu satu dengan yang lainnya, yang menimbulkan terjadinya konflik dari berbagai pihak. Hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya rasa semangat dari para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan akan menghambat pekerjaan yang sudah merupakan tanggung jawab karyawan tersebut.

Dan seringkali terjadi perselisihan yang berujung konflik antar sesama rekan kerja di akibatkan perbedaan pendapat yang membuat karyawan memiliki rasa tertekan dan hal itu mengakibatkan emosi yang tidak stabil pada diri karyawan. Yang mana pada akhirnya akan lebih cenderung mudah marah dan menjadi lebih sensitif dalam menyikapi hal apapun.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres kerja tersebut ada yang mempunyai keuntungan yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan/ prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya, namun stres kerja yang dikarenakan adanya tekanan pekerjaan akan menimbulkan dan berdampak meningkatnya stres kerja tersebut yang bisa membuat kerugian bagi perusahaan tersebut jika tidak ditanganin dengan serius.

Seperti berikut dapat terlihat tabel tingkat absensi karyawan pada bagian redaksi PT. Riau Pos Intermedia tahun 2015-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.3: Tingkat Absensi Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru 2015-2019**

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/tahun	Absensi			Jumlah absensi pertahun (Persentase)
				I	S	A	
1.	2015	85	312	5%	5%	6%	16%
2.	2016	88	312	8%	6%	9%	23%
3.	2017	88	312	8%	8%	7%	23%
4.	2018	90	312	6%	4%	8%	18%
5.	2019	84	312	5%	6%	9%	20%
Jumlah absensi selama 5tahun				32%	29%	39%	

*Sumber: PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru (2019)*

Dari tabel 1.3, dalam kurun 5 tahun terakhir (2015-2019) menunjukkan bahwa tingkat absensi pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia masih tinggi. Berdasarkan dari data yang diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh manajemen PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Secara negatif stres kerja memiliki dampak besar bagi para karyawannya maupun bagi perusahaan sendiri. Namun secara positif stres kerja dapat meningkatkan semangat karyawan tersebut dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yang lebih baik dan membawa keuntungan bagi perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut dapat terlihat pada tabel tingkat keluar masuknya karyawan pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru sebagai berikut:

**Tabel 1.4: Tingkat Keluar Masuknya Karyawan pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Mutasi Antar Departement	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Pensiun
2015	85	22	4	-	1
2016	88	30	2	2	-
2017	88	32	5	1	2
2018	90	28	-	3	3
2019	84	41	1	3	1

*Sumber: PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru (2019)*

Dari tabel 1.4, dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru mengalami peningkatan dan penurunan (*fluktuasi*) setiap tahunnya. Namun jumlah karyawan yang keluar terkadang hampir mengimbangi dengan jumlah karyawan yang masuk pada tahun yang sama. Hal ini menunjukkan suatu kemungkinan bahwa pihak pimpinan di PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru kurang dapat menciptakan rasa nyaman di dalam ruang lingkup kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada para karyawannya yang menimbulkan rasa pada tenaga kerja untuk mengundurkan diri dengan keinginan sendiri maupun harus terpaksa dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan/ atau dimutasi ke divisi yang lain atas perintah pimpinan.

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang terjadi pada perusahaan sebagaimana yang dijelaskan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN REDAKSI PT. RIAU POS INTERMEDIA PEKANBARU”**.

#### 2 Rumusan Masalah



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru?
2. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerjasecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi syarat tugas akhir S1 serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawannya melalui penerapan ilmu dan mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang terjadi serta dapat diambil manfaatnya untuk kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Perusahaan

Bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangan pihak perusahaan yang nantinya berguna untuk kemajuan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru ke arah yang lebih baik. Serta dapat dijadikan sebagai informasi untuk meningkatkan dan mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawannya dan juga dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pembuatan keputusan yang berkenaan mengenai peningkatan kinerja karyawannya tersebut.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

#### Sistematika Penulisan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulisan akan dilakukan sesuai dengan susunan skripsi ini dengan uraian pokok dari masing-masing bab sebagai berikut:

**BAB I**

**: PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

**BAB II**

**: TELAAH PUSTAKA**

Telaah pustaka berisikan teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti seperti pengertian dari manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja karyawan, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian stres kerja, kerangka pemikiran serta hubungan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**BAB III**

**: METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, konsep operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan.

**BAB IV**

**: GAMBARAN UMUM**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V****: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

**BAB VI****: PENUTUP**

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitiandan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Mangkunegara (2009:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Sinambela (2017: 9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut **Hasibuan (2010: 10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun komponen-komponen tersebut menurut **Hasibuan (2010: 12)** dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

#### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut

#### 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

#### 3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karena terbukti sangat penting manfaatnya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Masalah kinerja dalam suatu perusahaan selalu merupakan problematika yang perlu mendapat perhatian, hal ini berkaitan dengan segala aktifitas yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja para



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawannya. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran.

#### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sekedar hasil, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut **Wibowo (2010: 48)** Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Menurut **Wirawan (2009: 5)** menyatakan Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **Mangkunegara (2009: 67)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari *input* dan *output* yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan atasannya.

Menurut **Sutrisno (2016)** Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan selama jangka waktu tertentu baik yang berbentuk *input* ataupun *output* yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab individu didasarkan dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta dapat mencapai target sesuai hasil yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2016)** faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Kemampuan kerja*. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.
2. *Pengetahuan*. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. *Kepemimpinan*. Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.
4. *Motivasi*. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui oranglain. Pimpinan perlu orang- orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
5. *Disiplin kerja*. Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

6. *Gaya kepemimpinan*. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahbawahanya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
7. *Budaya organisasi*. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi
8. *Lingkungan kerja*. Merupakan suatuatau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerjanya nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang tapi bila sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

**Syardi Prawirosentono (2011: 27)**, yaitu :

1. *Efektifitas dan efisiensi*. Bisa suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

*Otoritas (Wewenang).* Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. *Disiplin.* Adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. *Inisiatif.* Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

*Budaya organisasi.* Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

*Stres.* Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan suatu organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

#### a. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2010: 48)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya dan pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan pada tingkat dibawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya.

Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (**Wibowo, 2010: 50**) sebagai berikut:

- 1). *Corporate level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dalam rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- 2). *Senior management level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3). *Business-unit, functional or department level*, merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4). *Team level*, merupakan tingkat dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- 5). *Individual level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

#### b. Sasaran Kinerja Karyawan

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur **Wibowo (2010: 63)** diantaranya sebagai berikut:

- 1). *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2). *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- 3). *A time element*, menunjukkan kapan pekerjaan dilakukan.
- 4). *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- 5). *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.4 Evaluasi Penilaian Kinerja

Kinerja yang telah dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia harus dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tingkat/standar yang diharapkan. Penilaian Kinerja yang obyektif pada suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan. Yang mana pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Hal ini harus selalu dilakukan secara berkala mengingat bahwa produktivitas kerja setiap orang memiliki kemungkinan untuk menurun karena banyak faktor, oleh karena itu untuk menjaga stabilitas kerja SDM evaluasi kerja secara berkala akan sangat baik untuk dilakukan.

Menurut **Leon C. Mengginson (1981)** dalam **Mangkunegara (2010)**, Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan (2013)** Kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Kesetiaan. Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
4. Kreatifitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
5. Kerjasama. Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
7. Tanggung Jawab. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.6 Tujuan Evaluasi Kerja Karyawan

Evaluasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kegiatan ini harus dilakukan pemimpin dengan cara menilai hasil kerja para karyawannya. Kutipan oleh **Suwatno dan Donni Juni Priansa (2010)**, tujuan dari evaluasi atau penilaian prestasi kerja bahwa penilaian tersebut memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tujuan evaluasi kerja karyawan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Procces Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif, dan semua karyawan mempunyai hak yang sama dalam hal promosi, bahkan demosi jabatan.
9. *External Challenges*. Faktor-faktor eksternal yang biasanya tidak terlihat tetapi ikut mempengaruhi akan terlihat dalam penilaian kinerja.
10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

#### 2.2.7 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2013: 75)** mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Selain itu terdapat aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang menjadi dimensi dari penelitian ini karena dianggap cukup mewakili dimensi kerja yang diperlukan, selanjutnya dikembangkan dengan beberapa indikator (**Mangkunegara, 2010**) yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Kuantitatif dengan indikator: Proses kerja dan kondisi kerja, Waktu dalam bekerja, Jumlah kesalahan, Jumlah dan jenis pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dimensi Kualitatif dengan indikator: Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, Kemampuan bekerja, dan Kemampuan mengevaluasi.

Menurut **Sani (2010)**, dalam organisasi Non Bank terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas, yang harus dilihat adalah jumlah kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standard dan juga mengukur seberapa banyak jumlah *output* (barang) yang mampu dihasilkan.
2. Kualitas, dilihat dari hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Ukurannya pekerjaanya adalah kerapian, keteraturan, kebersihan, sedangkan untuk barang adalah model, bahan, image, dan lain sebagainya.
3. Ketepatan Waktu, yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.
5. Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6. Kreativitas dan Inovasi, yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Kehadiran/absensi, yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan yang meliputi jumlah hari masuk, cuti, libur, dan ketidakhadiran.
8. Kerjasama tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
9. Tanggung Jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung risiko dalam bekerja.
10. Perencanaan Pekerjaan, yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

#### 2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi *influence* bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada seorang pemimpin itu sendiri merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dengan keterampilan yang wajar agar tujuan yang diterapkan dapat dicapai dengan hasil yang lebih baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Thoha(2010)** bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut **Tjiptono (2006)** Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Sedangkan **Rivai (2014: 42)** menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan, (**Robbins, 2014**).

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bukanlah hubungan satu arah, tetapi antara pemimpin dan yang dipimpin harus terdapat interaksi. Interaksi maksudnya supaya pemimpin dapat mengetahui situasi dan kondisi ataupun kemauan dari bawahannya. Seorang pemimpin jika tidak mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya, maka ia tidak akan dapat menjalankan tugasnya untuk menjadi seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang atau personil arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

#### 2.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut **Rivai (2012)** menyatakan berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

##### a. Gaya Kepemimpinan Otokrasi/ Otoriter

Pada gaya ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar.

Ciri-Ciri gaya Kepemimpinan Otoriter yaitu :

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
2. Keputusan dan Kebijakan dibuat oleh pemimpin
3. Komunikasi berlangsung 1 (satu) arah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengawasan dilakukan secara ketat
  5. Prakarsa dari atas dan tanpa kesempatan bawahan untuk memberikan kesempatan
  6. Lebih banyak Kritik dari pada Pujian
  7. Pimpinan menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna
  8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pada gaya ini mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya, mengambil keputusan berdasarkan tujuan bersama dan selalu berinteraksi dengan para bawahannya. Gaya ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Demokratis, meliputi :

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
2. Pimpinan bersedia melimpahkan wewenang kepada bawahan.
3. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
4. Komunikasi berlangsung dua arah.
5. Pengawasan dilakukan secara wajar.
6. Bawahan diberi kesempatan untuk berprakarsa dan menyampaikan saran.
7. Tugas kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada instruksi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Pujian dan kritik kepada bawahan lebih bersifat secara seimbang.
9. Terdapat suasana saling percaya dan saling menghargai.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Gaya ini cenderung didominasi oleh perilaku kompromi. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok kecil.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan laissez-Faire, meliputi :

1. Pimpinan melimpahkan sepenuhnya kepada bawahan.
2. Keputusan dan kebijakan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.
3. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.
4. Hampir tidak ada pengawasan.
5. Pemrakarsa selalu datang dari bawahan.
6. Hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan.
7. Kepentingan pribadi lebih dominan dari pada kepentingan kelompok.
8. Tanggung jawab dipikul oleh orang perorang.

Menurut **Robbins, dkk (2008)** mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
  - b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
  - c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
  - d. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
2. Gaya kepemimpinan transaksional Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
  - b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
  - c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
  - d. *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:
  - a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
  - b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
  - d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya kepemimpinan visioner. Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

#### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut **Pandi Afandi (2018 : 115)** sebagai berikut:

1. Kematangan emosional, yaitu yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang jelas kebenarannya.
2. Kominukatif, yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan pimpinan.
3. Memberi keputusan, yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan. Sebab putusan pimpinan benar dan tepat maka akan mendapat pahala 27 kali, sedangkan putusan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan yang salah atau tidak tepat maka akan mendapat pahala/ganjaran. Bisadibayangkan tidak ada putusan pimpinan tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

4. Mengawasi, yaitu turun kelokasi kerja karyawan / pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wawasan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi, yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
6. Disiplin, yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
7. Motivasi, yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi, yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita – cita tersebut.
9. Profesional, yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
10. Pendidikan, yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja, yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggung jawab, yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan, yaitu disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Thoha (2010)** Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Hubungan pemimpin dengan karyawan

Atasan harus bersifat mendidik dan memberi pengarahan terhadap bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja dan sifat kerja, karena kemajuan anak buah merupakan tanggung jawab atasannya.

2. Pembagian tugas dan pekerjaan

Dalam pembagian tugas dan pekerjaan karyawan ditempatkan pada posisi sesuai dengan keahliannya.

3. Pencapaian target perusahaan

Pimpinan berperan aktif dalam mencapai target perusahaan untuk, meningkatkan produktifitas perusahaan.

4. Mendorong dan membina setiap karyawan untuk berkembang

Mendorong bawahan untuk berkembang, memberi masukan kepada bawahan, memberi arahan kepada bawahan.

5. Pengambilan keputusan

Dalam pengambilan keputusan pemimpin melakukan bersama-sama dengan bawahan, melakukan pemilihan dari beberapa alternatif yang ada untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengambilan keputusan harus mempertimbangkan segala aspek dan mampu mencari alternatif pemecahan masalah.

Menurut **Kartono (2008)**, gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kemampuan kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### 2.4 Stres Kerja

#### 2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Berikut adalah definisi-definisi tentang stres kerja menurut para ahli yang penulis susun diantaranya :

**Sinambela(2017: 472)** mengemukakan bahwa Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Rivai, dkk (2014: 724)** menjelaskan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

**Siagian(2014: 300)** mengemukakan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. **Mangkunegara(2011: 157)** mengemukakan bahwa Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan. Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian bahwa stres kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya berbeda-beda.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut **Robbins (2012)** terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu:

### 1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

- a. Ketidakpastian ekonomi, Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.
- b. Ketidakpastian Politis, Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.
- c. Ketidakpastian Teknologis, Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Faktor organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

## 3. Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

## a. Masalah Keluarga.

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

## b. Masalah Ekonomi.

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu

perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian.

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

#### 2.4.3 Indikator-Indikator Stres Kerja

**Yan, Zhenzhen.dkk. (2014)**menuturkan indikator dalam stres kerja yaitu ada empat, yaitu:

1. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

3. Tekanan

Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

Indikator-Indikator stres kerja menurut **Afandi(2018: 179-180)**.

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2.4.4 Gejala Stres Kerja

Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum menurut (Robbins, 2009), yaitu sebagai berikut:

##### 1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

##### 2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

##### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, gangguan tidur.

#### 2.4.5 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai, dkk(2014: 724-725) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

##### 1). Pendekatan individu meliputi:

- a. Meningkatkan keimanan.
- b. Melakukan meditasi dan pernafasan.
- c. Melakukan kegiatan olahraga.
- d. Melakukan relaksasi.
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.

##### 2). Pendekatan perusahaan meliputi:

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
- c. Menyediakan sarana olahraga.
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Melakukan restrukturisasi tugas.
- g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Menurut **Mangkunegara (2013:157)** ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

#### 1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya bermain game dan bergurau.

#### 2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasamelakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

#### 3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

#### 4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang selanjutnya memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahragasecarateratur.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2.4.6 Dampak Stres Kerja

Menurut **Hasibuan (2014)** Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telephone, bahkan hingga memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakan dirinya dan orang lain.

Menurut **Terry Gregson(2002:363)** dalam jurnal **Wisnu Bimantoro (2012)** mengemukakan lima jenis dampak stres, yang meliputi:

1. Dampak Subyektif; Terdiri dari kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
2. Dampak Perilaku; Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa, dan gugup.
3. Dampak Kognitif; Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang yang pendek, sangat peka terhadap kritik.
4. Dampak Psikologis; Meningkatnya kadar gula meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh terasa panas dingin.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Dampak organisasi; Kemangkiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap organisasi. Kinerja

Menurut **Hasibuan (2014)** Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telephone, bahkan memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakan dirinya dan orang lain.

#### 2.4.7 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut **Siagian (2005: 303)** langkah yang dapat diambil dalam mengatasi stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat terminimalisir.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

**Pengaruh Antar Variabel****Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh House (1971:321) dalam **Kreitner dan Kinicki (2005:313)** menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

**Rivai (2009: 73)** menambahkan dalam pernyataannya bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan, maka situasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Siagian (2008: 302)** tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian.

Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stres tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres itu rendah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal tersebut terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif.

Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja yang rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang terpenting diamati stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja (kinerja karyawan). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik dikarenakan stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol dikarenakan karyawan menjadi tidak kuat bekerja lagi, putus asa dan mungkin diberhentikan.

**Pandangan Islam**

**Pandangan Islam tentang Kinerja Karyawan**



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu tabiat manusia adalah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sistem moral dan islam. Sebagaimana firman allah SWT dalam al-quran Surah Al-Ahqaf Ayat 19 yang berbunyi sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.*

Dari artian ayat di atas dapat dijelaskan bahwa Allah Swt memerintahkan agar bekerja, dan Allah Swt. pasti membalas semua yang telah kita kerjakan atas kesungguhannya dalam bekerja, digambarkan bagaimana berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup. Karena Allah Swt memperingatkan bahwa segala nantinya akan diperlihatkan kelak di hari kiamat.

### 2. Pandangan Islam tentang Gaya Kepemimpinan

Kebaikan seorang pemimpin pada anak buahnya tidak akan sia-sia apabila dilandasi oleh niat yang baik, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS.An-Nisa ayat 59 yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*.

Dalam Surat An-Nisa ayat 59 menjelaskan tentang bagaimana orang-orang yang beriman kepada ajaran yang dibawa Muhammad, taatilah Allah, rasul-rasul- Nya dan penguasa umat Islam yang mengurus urusan kalian dengan menegakkan kebenaran, keadilan dan melaksanakan syariat. Jika terjadi perselisihan di antara kalian, kembalikanlah kepada al-Qur'ân dan sunnah Rasul-Nya agar kalian mengetahui hukumnya. Karena, Allah telah menurunkan al-Qur'ân kepada kalian yang telah dijelaskan oleh Rasul-Nya. Di dalamnya terdapat hukum tentang apa yang kalian perselisihkan. Ini adalah konsekuensi keimanan kalian kepada Allah dan hari kiamat. Al-Qur'ân itu merupakan 40 kebaikan bagi kalian, karena, dengan al-Qur'ân itu, kalian dapat berlaku adil dalam memutuskan perkara-perkara yang kalian perselisihkan.

### **Pandangan Islam tentang Stres Kerja**

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al-Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah.

Al-Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Pada dasarnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SWT. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Q.S. Yusuf ayat 87 yang berbunyi sebagai berikut:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf, 12: 87)

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 5 yang berbunyi sebagai berikut:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. (Qs Al-Insyirah, 94: 5).

Dan firman Allah SWT dalam surah Al-Isra ayat 83 yang berbunyi sebagai berikut:

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسٌ

Artinya: “Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa”.

#### 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1: Tabel Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul Penelitian	Vol.	Variabel	Hasil Penelitian
-----	------	------------------	------	----------	------------------



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Tahun)					
1.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)	Journal of MEN Vol. 4, No.2. 2017	X1. Stres Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat dan positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Majalah Mother and Baby.
2.	Ika Febriana (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Polowijo Gosari Gresik)	Journal of MEN. Vol. 7 No. 5. 2018	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Stres Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik
3.	Mohd.Kurniawan (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang	Journal of MEN. Vol.6 No 1. 2018	X1. Gaya Kepemimpinan Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang
4.	Indah Liana Sari (2017)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press	Jurnal EMBA Vol.5 No.3. 2017	X1. Stres Kerja X2. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press.
5.	Rendyka Dio Siswanto (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management)	JOM. Vol.42 No.1. 2017	X1. Gaya Kepemimpinan Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan yang dan positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Freeport

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<i>Compensation And Benefits</i> PT.Freeport Indonesia)			Indonesia
6.	Riny Chandra (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	<i>The Journal of Management and Finance</i> . Vol.6. No.1. 2017	X1. Beban Kerja X2. Stres Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukan secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan dan secara negatif terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap kinerja karyawan secara parial. Dan secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.
7.	Lasri Bakara (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan	<i>Journal of ILMAN</i> , Vol. 3, No. 1. 2015	X1. Gaya Kepemimpinan Y. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan.
8.	Mersa Candra Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	<i>Journal of MENVol</i> . 3. No.1. 2016	X1. Lingkungan kerja X2. Stres kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan kerja dan Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung
9.	Okky Camilla Bianca (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya	<i>JOM</i> . Vol.39 No.1. 2017	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Motivasi Kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Hidup Sentosa Di Yogyakarta		Karyawan	kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta.
10.	Moralika Ayu Anggraini (2018)	Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi	Vol. 3. No. 1. 2018	X1. Stres Kerja X2. Gaya Kepemimpinan Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan secara simultan stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan secara positif dengan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan pengaruhnya sebesar 66,1%.

## Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- Variabel bebas (independent)



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

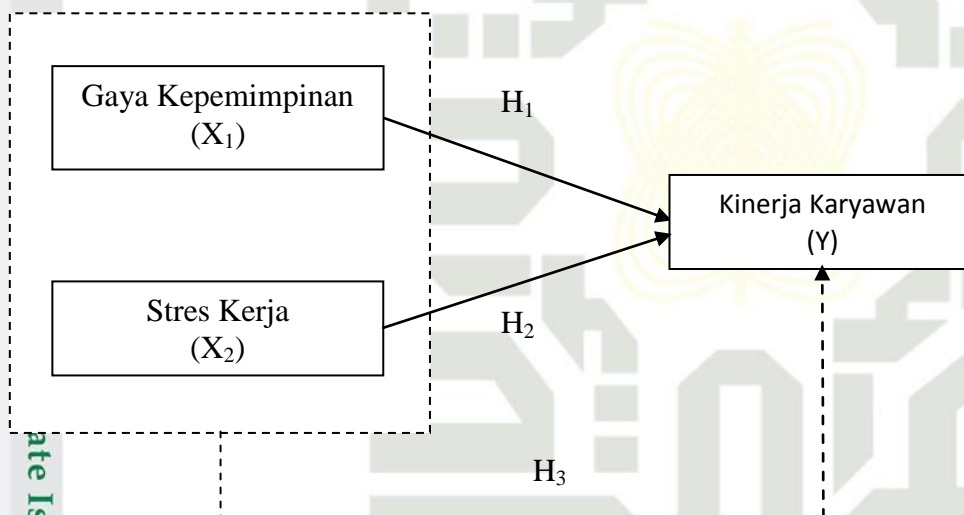
Stres Kerja ( $X_2$ )

2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi



Sumber: Kreitner & Kinicki (2005) dan Siagian (2008)

Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

---> : Hubungan secara simultan

## KONSEP OPERASIONAL VARIABEL

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 :Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
---------------------	----------	-----------	-------

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang atau pimpinan dalam memimpin ataupun mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya dalam mengarahkan maupun membina demi terlaksanakannya dengan baik tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan pemimpin dengan karyawan</li> <li>2. Pencapaian target perusahaan</li> <li>3. Pembagian tugas dan pekerjaan</li> <li>4. Mendorong dan membina setiap karyawan untuk berkembang</li> <li>5. Pengambilan keputusan</li> </ol> <p>(Thoha, 2010)</p>	Likert
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang disebabkan adanya tekanan dalam diri individu yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan dalam beraktivitas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.</li> </ol> <p>(Afandi, 2018 :179-180)</p>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atas apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol> <p>(Mangkunegara, 2013 : 75)</p>	Likert

## 2.10 HIPOTESIS

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Rendyka Dio Siswanto (2017)** terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia. Kemudian dari penelitian **Lasri Bakara (2015)** juga membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Travellers Suites Medan.

#### • Hipotesis 1

$H_0$  : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

$H_a$  : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Tri Wartono (2017)** terbukti bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Majalah Mother and Baby. Kemudian dari penelitian **Indah Liana Sari (2017)** juga membuktikan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press.

#### • Hipotesis 2

$H_0$  : Diduga Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$H_a$  : Diduga Stres Kerjasecara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Ika Febriana (2018)** terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik. Kemudian dari penelitian **Moralika Ayu Anggraini (2018)** juga membuktikan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan dan secara positif dengan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan pengaruhnya sebesar 66,1%.

- Hipotesis 3

$H_0$  : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru

$H_a$  : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru yang berlokasi di Jalan H.R. Soebrantas KM 0,5 Pekanbaru, Riau yang dilakukan pada bulan Februari tahun 2020.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Data Primer**

Menurut **Sugiyono (2014: 193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

##### **b. Data Sekunder**

Menurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2013: 148)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Redaksi pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru yang berjumlah 84 orang karyawan.

#### b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2013: 149)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2016: 156)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 84 orang karyawan bagian Redaksi pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain:

#### a. Observasi

Menurut **Sugiyono (2010)** Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

#### b. Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### c. Angket (Kuesioner)

Menurut **Noor (2011 : 111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

### 3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Deskriptif Kuantitatif*. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi (**Arikunto, 2010: 282**). Menurut **Sanusi (2012: 45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram, histogram, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012: 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Person Corelation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Semua perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS Statistic 17.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011: 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Noor (2011: 112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

#### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

##### 1). Melihat nilai tolerance

- a). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas pada data yang di uji.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b). Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas pada data yang di uji.

#### 2). Melihat nilai VIF (*variance inflation factor*)

a). Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas pada data yang di uji.

b). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas pada data yang di uji.

#### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011: 95)** Heterokedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Masalah heterokedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*. Intinya adalah pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain.

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistika. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Studentized Residual*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar), hal itu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan adanya masalah atau regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011: 125)** Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*).

Kriteria pengujian autokorelasi dengan *Uji Durbin-Watson* didapat hasil yaitu sebagai berikut:

- a. Jika  $dL < dL$ , maka adanya autokorelasi positif (+)
- b. Jika  $dL \leq dU$ , maka tanpa kesimpulan
- c. Jika  $dU \leq 4 - dU$ , maka tidak ada autokorelasi
- d. Jika  $4 - dU \leq 4 - dL$ , maka tanpa kesimpulan
- e. Jika  $d > 4 - dL$ , maka adanya autokorelasi (-)

Menurut **Singgih (2005)** dalam buku **Achmad Sani Supriyanto (2010)**, untuk mendeteksi ada tidaknya *autokorelasi*, melalui tabel *Durbin Watson* yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu sebagai berikut:

- a) Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat *autokorelasi* positif.
- b) Jika angka D-W diatas +2 berarti terdapat *autokorelasi* negatif
- c) Jika angka D-W diantara (-2) sampai +2 berarti tidak terdapat *autokorelasi*

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011: 53)** Pada analisis regresi linier berganda, variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung/ terikat lebih dari



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu variabel. Karena kenyataannya di dunia bisnis (fenomena ekonomi) tidak pernah satu variabel tergantung hanya dipengaruhi oleh satu variabel bebas. Dan di lapangan ternyata jauh lebih kompleks, di mana satu variabel tergantung dapat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Parameter Kostanta
- $b_1, b_2$  = Parameter koefisien
- $X_1$  = Gaya Kepemimpinan
- $X_2$  = Stres Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (*error*)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Cukup Setuju (CS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution*(SPSS) versi 17.00. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala Likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval Kelas	Kategori Jawaban	Skor
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
1,81 – 2, 60	Tidak Setuju (TS)	2
2,61 – 3,40	Cukup Setuju (CS)	3
3,41 – 4,20	Setuju (S)	4
4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)	5

*Sumber: Sugiyono, 2008*

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikasi koefisien determinan  $R^2$ .

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$ . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Apabila nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka variabel  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima.
- 2). Apabila nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka variabel  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak.

Atau

- 1). Bila profitability  $F_{\text{hitung}} > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak.
- 2). Bila profitability  $F_{\text{hitung}} < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima.

#### 3.9.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$ . Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$ . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima.
- 2). Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak.

Atau

- 1). Bila profitability  $t_{\text{hitung}} > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak.
- 2). Bila profitability  $t_{\text{hitung}} < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**3.9.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## BAB IV GAMBARAN UMUM

### 4.1 Sejarah Objek Penelitian

Pada awalnya Riau Pos adalah nama sebuah surat kabar mingguan yang pertama kali terbit sekitar tahun 1989, diterbitkan oleh Yayasan penerbit dan percetakan Riau makmur milik Pemerintah Daerah Tingkat I Riau. Fungsi dari yayasan ini untuk menyebarluaskan atau mempublikasikan informasi pembangunan kepada masyarakat Riau.

Pada tanggal 24 Juli 1990 ditandatangani *Memorandum Of Understanding* (MOU) antara Yayasan Riau Makmur dengan PT. Riau Pos yang bergerak di bidang penerbitan pers atau media cetak, dengan Akta Notaris No. 76 dari kantor Notaris Syawal Sultan, SH. Surat keputusan yang kemudian terbit dengan SIUUP Nomor 251/SK/Menpen/SIUUP/A.7/1987. yang tercatat sebagai pemegang saham adalah Yayasan Riau Makmur, Jawa Pos Group dan Yayasan Karyawan Riau Pos. Berdasarkan Akta Notaris No. 35 tanggal 22 Januari 1993 dari kantor Notaris Syawal Sultan, SH di atas nama perusahaan kemudian berubah dari PT. Riau Pos menjadi PT. Riau Media Group. Anggaran dasar perusahaan beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan Akta No. 14 tanggal 19 Maret 1993 dari notaries yang sama.

Riau Pos Group yang bermula dari sebuah Koran kecil yaitu harian pagi Riau Pos yang diterbitkan PT. Riau Pos Intermedia, perusahaan yang berada di bawah bendera Jawa Pos Media Group terbit pertama kali pada tanggal 17 Januari 1991 dengan oplah 2.500 eksemplar. Pada tahun berikutnya terus mengalami peningkatan 7.500 eksemplar, 12.500, 18.000 dan 20.000 pada tahun 1997 Riau

Pos berhasil menembus 25.000 eksemplar. Tahun 1998 sempat menembus 50.000 eksemplar.

Sejak tahun 1998 Riau Pos telah berkembang menjadi sebuah group dengan 11 surat kabar dan empat percetakan dengan total oplah keseluruhan mencapai 150.000 eksemplar yang menjadikan Riau Pos Group sebagai perusahaan media terbesar di Sumatra bagian Utara.

Rentang perjalanan waktu yang telah mengukuhkan Riau Pos sebagai *market leader* bisnis media di daerah. Keberhasilan demi keberhasilan membuat Riau Pos makin melebarkan sayap bisnisnya dengan membangun Koran-koran di daerah lainnya di Batam, Sumbar dan Sumut dengan teknologi, dan sumber daya manusia memiliki kompetensi yang tinggi. Sehingga dalam kurun waktu dekade Riau Pos mampu tampil sebagai group bisnis yang memiliki daya saing yang sangat diperhitungkan.

Riau Pos tidak hanya berkonsentrasi pada media cetak saja sejalan dengan visi bisnis untuk menjadi perusahaan multimedia terdepan dan terkemuka di Sumatra, maka Riau Pos juga telah mensetup bisnis TV, *Internet Service Provider* demi melengkapi portofolio bisnis dengan mempertimbangkan lingkungan bisnis yang serasi dengan persaingan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

**VISI** : Menjadikan perusahaan Multimedia terdepan dan terkemuka di Sumatra.

**MISI** : Ikut serta mencerdaskan kehidupan berbangsa sebagaimana diamanatkan oleh cita-cita kemerdekaan Indonesia “ Bangun Negeri Bijakkan Bangsa”.

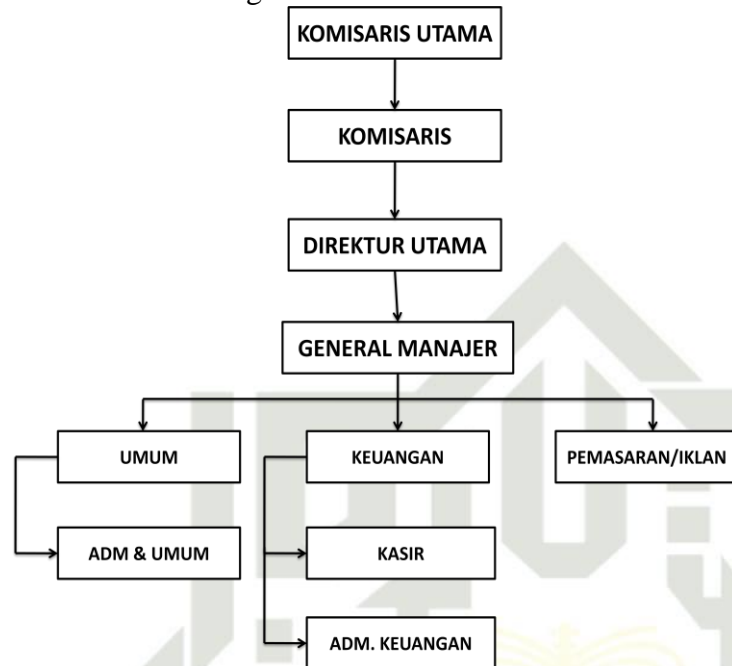
### 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Suatu perusahaan dalam menjalankan operasi perusahaan tidak lepas dari kebutuhan akan suatu sistem organisasi yang baik. Suatu struktur organisasi dilakukan baik bentuk organisasi itu sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan tersebut.

Bentuk struktur organisasi yang ada tidaklah sama setiap organisasi maupun perusahaan. Hal ini tergantung pada bentuk perusahaan atau organisasi. Struktur organisasi yang dibentuk pada dasarnya adalah untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagaimana perusahaan pada umumnya, PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru mempunyai struktur organisasi berbentuk garis. Yang menggambarkan adanya garis kekuasaan dan tanggung jawab yang dibagi-bagi atas tingkatan mulai dari yang tinggi sampai yang terendah atau dengan kata lain garis-garis wewenang diatur dengan sedemikian rupa secara vertikal sebagai berikut:

Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru



Sumber: PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru (2019)

#### 4.4 Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang

Adapun tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian yang tergambar dalam struktur organisasi sebagai berikut:

##### a. Komisaris Utama

Komisaris utama merupakan perwakilan dari pemegang saham mayoritas yang secara struktur merupakan pimpinan dewan komisaris. Sebagai wakil para pemegang saham, komisaris utama merupakan kekuasaan tertinggi di dalam perusahaan. Tugas, tanggungjawab dan wewenang Komisaris Utama adalah:

- 1). Mengepalai Dewan Komisaris
- 2). Mengesahkan sistem dan Prosedur hubungan kerja antara direksi, manajer dan sebagainya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3). Mengangkat dan memberhentikan direksi.

b. Komisaris

Komisaris berkedudukan sebagai pemilik perusahaan atau orang-orang yang diangkat untuk mewakili pemilik perusahaan. Karena itu komisaris biasa berjumlah lebih dari satu orang, biasanya dihimpun dalam Dewan Komisaris. Kepemilikan para komisaris diaktualisasikan penguasa atau modal saham diperusahaan tersebut. Tugas dan tanggungjawab dan wewenang komisaris adalah:

- 1). Menangani fungsi pengawasan terhadap roda perusahaan
- 2). Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja antara direksi, manajer dan sebagainya.
- 3). Mengangkat dan memberhentikan direksi

c. Direktur Utama

Direktur utama bertanggungjawab terhadap kegiatan dan operasi perusahaan secara umum, secara garis besarnya dapat disebut bahwa tugas direktur utama adalah membuat keputusan tentang arah dan kebijakan perusahaan berdasarkan rencana perusahaan dan bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Direktur utama bertanggung jawab mengawasi jalannya perusahaan sesuai dengan prosedur didalamnya, perkembangan usaha perusahaan serta keuangan perusahaan. Selain itu direktur utama menerima pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya kepada



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komisaris utama dan komisaris sekaligus mempertanggungjawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada rapat umum pemegang saham.

#### d. General Manajer

General manajer adalah seseorang yang diangkat oleh dewan komisaris untuk melaksanakan operasional perusahaan sehari-hari. Dengan kata lain fungsi manajemen perusahaan dikendalikan langsung oleh seorang general manajer yang pada suatu saat harus bertanggung jawab kepada dewan komisaris.

General manajer ini juga memiliki tugas mewakili perusahaan terhadap pihak luar. Dalam menjalankan tugas yang lebih spesifik, maka jabatan general manajer dibantu oleh tiga orang bawahan, yaitu seorang kepala bagian umum, seorang kepala bagian keuangan dan seorang kepala bagian pemasaran dan iklan.

##### 1. Divisi Umum

Divisi umum adalah divisi yang diberi tugas untuk mengatur dan mengawasi masalah administrasi perkantoran yang meliputi penanganan terhadap material masuk dan material keluar, masalah-masalah surat menyurat atau pengarsipan.

##### 2. Divisi keuangan

Divisi ini bertanggung jawab terhadap bidang akuntansi dan pengelolaan keuangan perusahaan termasuk pencatatan dan pelaporan. Dalam menjalankan tugasnya divisi ini dibantu oleh bagian administrasi dan bagian kasir.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Divisi pemasaran/iklan

Divisi ini bertugas memasarkan produk-produk perusahaan dan melayani periklanan yang dimasukkan oleh para pemasang iklan.

## 4.5 Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru bergerak dibidang penerbitan surat kabar. Perusahaan menerbitkan berbagai jenis surat kabar, diantaranya:

- a. Riau pos
- b. Pekanbaru pos
- c. Dumai pos
- d. Pekanbaru MX
- e. Dan lain-lain

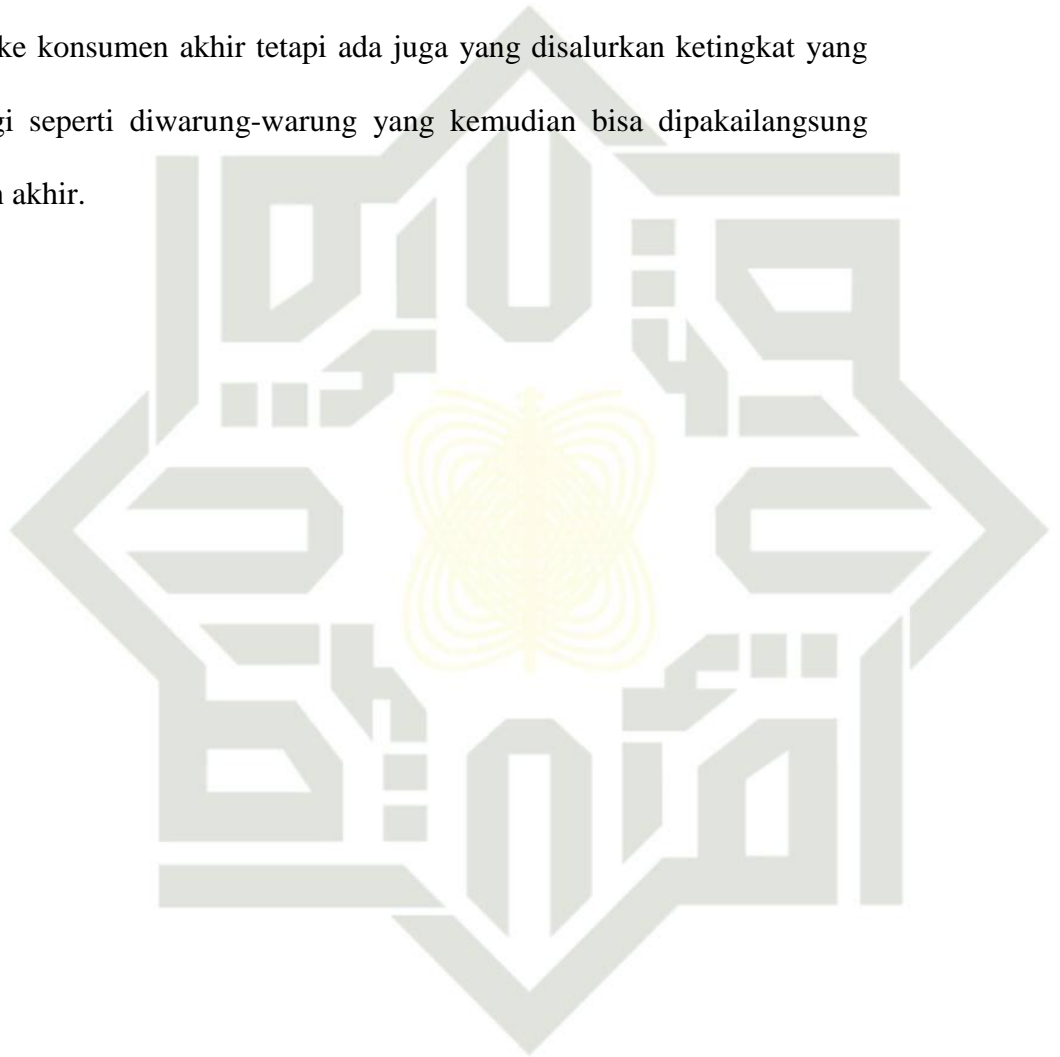
PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru sebagai penerbit surat kabar harian yang dicetak oleh PT. Riau Pos Graindo Pekanbaru. Jadi dalam penyaluran surat kabar yang telah diterbitkan baik itu Riau Pos, Pekanbaru Pos, Dumai Pos, Pekanbaru MX dan lain sebagainya PT. Riau Pos Intermedia menyalurkannya melalui perantara, perangkat inilah yang menjadi alur lintas produk dari produsen ke konsumen setelah diterbitkan. Perantara pemasaran surat kabar pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru ini bermacam-macam, untuk tingkat pertama biasanya ditempati perwakilan wilayah yang biasanya perusahaan sendiri menanganinya. Kemudian ada agen tunggal yang mencakup daerah pemasaran diluar wilayah pekanbaru,

agen ini merupakan perwakilan perusahaan karena bisa bertindak atas nama perusahaan.

Dan selanjutnya dalam penyaluran surat kabar yang diterbitkan oleh PT.Riau Pos Intermedia Pekanbaru melalui para pedagang biasa, ditingkat ini biasanya sudah sampai ke konsumen akhir tetapi ada juga yang disalurkan ke tingkat yang lebih kecil lagi seperti diwarung-warung yang kemudian bisa dipakailangsung oleh konsumen akhir.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang telah dijelaskan pada bab V dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,454, yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh gaya kepemimpinan naik 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,454. Dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif juga antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,512, yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh stres kerja naik 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,512. Dengan nilai konstanta dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 6,986.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-T) bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t-hitung ( $5,476 > t\text{-tabel}$  ( $1,98969$ )). Dengan nilai signifikan gaya kepemimpinan kurang dari  $< 0,05$ . Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Berdasarkan hasil uji parsial (uji-T) bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t-hitung ( $6,657 > t\text{-tabel}$  ( $1,98969$ )). Dengan nilai signifikan stres kerja kurang dari

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$< 0,05$ . Artinya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung ( $61,946$ )  $>$  F-tabel ( $3,11$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000$  lebih rendah dari  $0,05$ . Maka hipotesis ketiga yang menyatakan Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru diterima.
4. Dan berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan presentase pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $59,5\%$ , ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja adalah sebesar  $59,5\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $40,5\%$  dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.
5. Variabel dominan antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan yaitu Variabel Stres Kerja yang mempunyai nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar  $0,508$  lebih besar dibanding Variabel Gaya Kepemimpinan yang mempunyai nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar  $0,418$ .

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : yaitu:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru untuk selalu memberika contoh yang baik bagaimana melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi dengan baik dan menjaga hubungan kerja, saya melihat komunikasi kurang terjalin dengan baik dan lancar disebabkan pemimpinnya banyak kurang peduli kepada karyawan. Karena dasarnya seorang pemimpin harus menjadi inspirasi untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru lebih memperhatikan dan menempatkan pekerjaan karyawan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki nya sehingga karyawan tidak merasa stres dalam bekerja, apabila hal ini diterapkan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Hal ini karena masih banyak karyawannya yang menjalankan peran dan tugas kurang sesuai dengan keahliannya



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Agama RI, Departemen. 2007. Al-Qur'an dan terjemahannya. CV. Penerbit Diponegoro. Bandung.
- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bejo, Siswanto. 2010. Manajemen Perkantoran. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jurnal Wisnu Bimantoro. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana.
- Pabundu, Moh. Tika. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Sani, Achmad Supriyanto dan Masyuri Machfudz. 2010. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UIN-Maliki Press.
- Soetopo, Hendyat. 2012. Perilaku Organisasi Teori dan Praktik Di Bidang Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Strisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono. 2015. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS. Jakarta: Andi
- Suliyanto. 2009. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2004. *Performance Appraisal* Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan, Teori Psikologis, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yan, Zhenzhen., Tracy, Chris., Tian, Jin., et al. (2014). A Network Management System for Handling Scientific Data Flows, New York.
- Zulkarnain, Wildan. 2013. Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Harian Pagi  
**Riau Pos**

Gedung Graha Pena Riau Lt. 5. Jl. HR. Subrantas Km. 10,5 Telp (0761), 64637 (hunting-5 lines), 64638 (iklan)  
64636 (percetakan), Fax. (0761) 566809 Pekanbaru

No : 048/RED/RP/II/2020  
Hal : **Surat Keterangan Melaksanakan Riset**

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**  
**UIN Suska Riau**  
di Pekanbaru

Dengan hormat,  
Redaksi Harian *Riau Pos* dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Aisyah Mawar Rahayu**  
NIM : 11671201982  
Jurusan/ Prodi : Manajemen

benar telah melakukan *riset* di Harian *Riau Pos* terkait penulisan skripsi dengan judul:  
**"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru."**

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Februari 2020

**Firman Agus**  
Pemimpin Redaksi

cc. file

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyedutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, Februari 2020

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden  
Di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswi Strata Satu (S1) saya:

Nama : Aisyah Mawar Rahayu  
Nim : 11671201982  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/ Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru”**. Sehubungan dengan hal tersebut, Saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu, Saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Aisyah Mawar Rahayu

NIM: 11671201982

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## A. Identitas Responden

Nama Responden : .....  
 Usia : ..... tahun  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan \* (coret salah satu)  
 Jabatan : .....  
 Lama Bekerja : ..... tahun ..... bulan  
 Pendidikan Terakhir : .....

## B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i, memberikan tanda *check list* (✓) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:
 

SS : apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut  
 S : apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut  
 KS : apabila anda Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut  
 TS : apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut  
 STS : apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
3. Setiap Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dan Selamat Bekerja.

## C. Daftar Pernyataan

### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan					
2.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada atasan untuk menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan					
3.	Saya selalu menerima dan melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh atasan					
4.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	oleh pimpinan					
5.	Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
6.	Saya selalu menjaga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam mempermudah aktivitas pekerjaan					
7.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja					
8.	Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan					
9.	Saya bersedia melakukan pekerjaan dengan inisiatif saya sendiri					
10.	Saya mampu mengatasi masalah-masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					

### ➤ Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan saya selalu mendidik bawahannya supaya karyawan meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih giat					
2.	Atasan selalu memberikan arahan kepada saya sehingga saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Menurut pimpinan, kemajuan dari para karyawan merupakan tanggung jawabnya sebagai atasan					
4.	Pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
5.	Pimpinan memberikan tugas-tugas sesuai dengan bidang kerja saya					
6.	Pimpinan berperan aktif dalam pencapaian target yang dilakukan oleh para karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7.	Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat lebih berkembang dalam meningkatkan potensinya					
8.	Pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
9.	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga dapat menentukan alternatif yang terbaik					

### Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Suasana di tempat saya bekerja, mendukung pekerjaan sehingga saya menjadi tenang dalam pelaksanaan pekerjaan					
2.	Tata penempatan barang maupun fasilitas diletakkan dengan baik sehingga dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan karena adanya kenyamanan dalam bekerja					
3.	Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan*					
4.	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga sering membuat saya gelisah*					
5.	Saya merasa kehilangan konsentrasi ketika mendengar banyak perbedaan instruksi antar pimpinan sub.bagian*					
6.	Saya sering merasa cemas dan khawatir jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan*					
7.	Saya selalu memikirkan hal-hal diluar pekerjaan pada saat bekerja sehingga					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pikiran saya menjadi kacau*					
8.	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan batasan waktu, membuat saya merasa sakit kepala dan pusing*					
9.	Saya mengalami kesulitan untuk tidur karena memikirkan masalah pekerjaan yang tidak terselesaikan*					
10.	Saya memiliki rekan kerja yang mau bekerjasama dengan baik, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik					

~ TERIMA KASIH ~  
DAN  
~ SELAMAT BEKERJA KEMBALI ~

UIN SUSKA RIAU



Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

N	KINERJA KARYAWAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
Responden 2	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
Responden 3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	36
Responden 4	5	5	4	4	4	3	5	3	2	5	40
Responden 5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	43
Responden 6	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	39
Responden 7	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	44
Responden 8	4	4	5	5	3	4	4	2	5	3	39
Responden 9	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
Responden 10	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
Responden 11	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	45
Responden 12	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
Responden 13	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	43
Responden 14	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
Responden 15	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	44
Responden 16	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
Responden 17	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
Responden 18	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	43
Responden 19	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	43
Responden 20	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	43
Responden 21	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
Responden 22	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	38
Responden 23	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
Responden 24	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	44
Responden 25	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	42
Responden 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 27	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	38
Responden 28	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	35
Responden 29	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	35
Responden 30	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	43
Responden 31	5	3	3	5	5	4	3	4	3	5	40
Responden 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 33	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
Responden 34	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	37
Responden 35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
Responden 36	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
Responden 37	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
Responden 38	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	36
Responden 39	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	38
Responden 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 41	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	35
Responden 42	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
Responden 43	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
Responden 44	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44
Responden 45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	37
Responden 46	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	41
Responden 47	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	37
Responden 48	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	41
Responden 49	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	39

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden 50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
Responden 51	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	39
Responden 52	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	44
Responden 53	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	42
Responden 54	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
Responden 55	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	41
Responden 56	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	46
Responden 57	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	44
Responden 58	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
Responden 59	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	46
Responden 60	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	44
Responden 61	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	45
Responden 62	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	42
Responden 63	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	42
Responden 64	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	43
Responden 65	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	40
Responden 66	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	36
Responden 67	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	38
Responden 68	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35
Responden 69	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	45
Responden 70	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	43
Responden 71	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Responden 72	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	37
Responden 73	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	35
Responden 74	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	35
Responden 75	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	42
Responden 76	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	41
Responden 77	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
Responden 78	5	5	4	2	4	3	4	4	2	5	38
Responden 79	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
Responden 80	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
Responden 81	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
Responden 82	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
Responden 83	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	37
Responden 84	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5	37

Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

N	GAYA KEPEMIMPINAN									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	JUMLAH
Responden 1	4	5	5	3	5	5	4	4	4	39
Responden 2	4	4	3	5	4	3	5	4	4	36
Responden 3	3	3	4	4	5	2	4	3	4	32
Responden 4	3	2	5	4	3	4	5	4	4	34
Responden 5	3	2	4	3	5	5	5	5	5	37
Responden 6	3	3	4	5	3	3	1	4	5	31
Responden 7	3	3	3	5	2	2	2	5	5	30
Responden 8	2	5	4	5	1	4	4	5	3	33
Responden 9	5	5	2	5	2	2	5	4	4	34
Responden 10	3	4	2	5	2	4	3	5	4	32
Responden 11	4	4	4	3	3	1	5	5	5	34
Responden 12	4	4	5	4	2	5	3	5	5	37
Responden 13	4	2	4	4	2	3	3	4	5	31
Responden 14	4	4	3	3	2	4	4	5	5	34
Responden 15	4	3	4	5	3	4	4	4	5	36
Responden 16	4	5	2	4	4	3	4	5	5	36
Responden 17	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
Responden 18	5	2	2	3	2	2	4	4	4	28
Responden 19	3	3	3	3	2	3	5	5	5	32
Responden 20	4	5	2	3	3	3	4	4	3	31
Responden 21	3	3	2	3	4	3	4	4	3	29
Responden 22	5	3	5	4	3	4	3	4	3	34
Responden 23	3	3	3	5	4	4	4	4	4	34
Responden 24	3	4	5	4	4	4	2	4	4	34
Responden 25	3	3	2	1	3	3	5	5	4	29
Responden 26	5	5	2	5	4	4	5	5	5	40
Responden 27	5	3	5	4	3	2	4	3	4	33
Responden 28	3	3	4	2	1	4	4	3	3	27
Responden 29	3	3	3	2	1	3	4	3	3	25
Responden 30	3	5	5	3	2	3	5	4	5	35
Responden 31	4	3	4	2	3	2	3	3	5	29
Responden 32	4	4	4	2	3	4	4	4	4	33
Responden 33	5	4	3	4	4	3	5	4	4	36
Responden 34	3	3	2	3	4	2	4	4	3	28
Responden 35	4	3	2	4	3	4	4	4	4	32
Responden 36	3	3	4	2	2	3	4	3	3	27
Responden 37	4	4	3	3	4	2	4	4	4	32
Responden 38	3	5	4	4	4	3	4	4	3	34
Responden 39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
Responden 40	4	4	3	5	4	3	4	4	4	35
Responden 41	3	3	2	4	3	2	4	3	4	28
Responden 42	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
Responden 43	5	4	4	3	5	5	4	4	5	39
Responden 44	3	3	3	5	3	2	5	5	5	34
Responden 45	3	3	5	3	4	4	4	4	4	34
Responden 46	4	3	5	2	4	2	5	5	4	34
Responden 47	4	4	5	1	3	3	4	4	3	31

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden 48	4	5	5	1	2	2	5	4	3	31
Responden 49	3	3	3	2	3	2	5	4	4	29
Responden 50	4	4	3	2	2	3	5	5	4	32
Responden 51	3	3	4	2	1	4	4	4	5	30
Responden 52	3	3	4	4	3	4	5	5	5	36
Responden 53	5	4	4	2	1	2	4	5	3	30
Responden 54	5	5	4	2	1	3	5	4	4	33
Responden 55	3	3	3	2	2	3	4	4	4	28
Responden 56	4	5	5	3	4	4	5	5	5	40
Responden 57	4	2	2	3	3	4	5	5	5	33
Responden 58	4	5	3	4	3	4	5	5	5	38
Responden 59	3	5	3	5	2	5	5	4	5	37
Responden 60	4	3	3	4	4	5	5	5	5	38
Responden 61	4	3	2	1	5	5	5	5	5	35
Responden 62	3	5	2	5	3	3	5	5	4	35
Responden 63	3	4	2	3	2	3	4	4	4	29
Responden 64	3	3	3	2	2	2	5	5	5	30
Responden 65	3	5	1	4	4	4	3	4	3	31
Responden 66	3	5	1	2	1	2	4	4	3	25
Responden 67	4	3	4	4	4	3	4	5	3	34
Responden 68	3	3	2	3	1	3	4	4	4	27
Responden 69	3	5	1	4	4	4	5	4	4	34
Responden 70	3	4	5	5	2	1	5	5	4	34
Responden 71	5	5	3	2	4	2	5	5	5	36
Responden 72	4	3	3	4	3	2	4	3	4	30
Responden 73	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
Responden 74	3	3	3	3	4	5	4	3	3	31
Responden 75	3	4	4	3	4	2	5	4	5	34
Responden 76	5	3	4	5	1	3	3	3	4	31
Responden 77	4	4	5	2	4	4	4	4	4	35
Responden 78	4	2	5	4	4	3	5	4	4	35
Responden 79	3	3	3	5	3	4	4	4	3	32
Responden 80	3	4	2	1	2	4	4	4	4	28
Responden 81	3	3	3	2	2	2	4	3	3	25
Responden 82	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33
Responden 83	4	3	1	2	4	2	4	3	4	27
Responden 84	3	3	4	4	4	3	4	3	5	33

Tabulasi Data Variabel Stres Kerja

N	STRES KERJA										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	2	1	4	4	4	4	4	4	5	1	33
Responden 2	5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	41
Responden 3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
Responden 4	1	3	4	5	4	3	3	3	2	3	31
Responden 5	5	2	5	5	4	5	4	3	2	2	37
Responden 6	3	4	4	1	4	4	2	3	3	3	31
Responden 7	5	3	5	2	2	5	3	3	3	2	33
Responden 8	1	4	5	4	5	4	4	2	5	4	38
Responden 9	3	2	4	5	5	5	2	5	5	5	41
Responden 10	4	1	5	3	4	4	4	3	4	4	36
Responden 11	3	5	5	5	2	4	1	4	4	2	35
Responden 12	1	5	5	3	5	4	2	4	4	3	36
Responden 13	3	4	4	3	4	5	1	4	2	2	32
Responden 14	2	4	5	4	5	4	2	4	4	5	39
Responden 15	2	5	4	4	5	4	3	4	3	4	38
Responden 16	1	4	5	4	2	4	4	4	5	3	36
Responden 17	5	3	5	5	4	4	3	4	5	2	40
Responden 18	2	4	4	4	5	4	5	5	2	5	40
Responden 19	3	2	5	5	5	4	2	3	3	4	36
Responden 20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
Responden 21	3	2	4	4	3	4	2	3	3	5	33
Responden 22	4	3	4	3	4	4	3	5	3	1	34
Responden 23	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	30
Responden 24	3	2	4	2	4	5	5	3	4	4	36
Responden 25	2	5	5	5	5	4	3	3	3	5	40
Responden 26	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	44
Responden 27	5	5	3	4	3	4	3	5	3	2	37
Responden 28	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	33
Responden 29	3	2	3	4	3	4	3	3	3	5	33
Responden 30	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	41
Responden 31	5	4	3	3	5	4	3	4	3	1	35
Responden 32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 33	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
Responden 34	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	38
Responden 35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
Responden 36	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	31
Responden 37	4	2	4	4	3	4	3	4	4	5	37
Responden 38	4	2	4	4	3	3	3	3	5	1	32
Responden 39	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	39
Responden 40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	36
Responden 41	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33
Responden 42	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	41
Responden 43	4	3	4	4	4	4	5	5	4	1	38
Responden 44	4	2	5	5	5	5	4	3	3	3	39
Responden 45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
Responden 46	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	40
Responden 47	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	38
Responden 48	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	43
Responden 49	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	39

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden 50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44
Responden 51	4	5	4	4	5	4	3	3	3	1	36
Responden 52	5	3	5	5	5	5	3	3	3	1	38
Responden 53	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	42
Responden 54	3	4	4	5	5	5	4	5	5	1	41
Responden 55	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	40
Responden 56	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	43
Responden 57	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	42
Responden 58	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	41
Responden 59	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	46
Responden 60	4	2	5	5	5	4	4	4	3	3	39
Responden 61	3	3	5	5	5	4	4	4	3	1	37
Responden 62	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	42
Responden 63	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	38
Responden 64	3	2	5	5	5	4	3	3	3	4	37
Responden 65	1	2	4	3	4	5	4	3	5	4	35
Responden 66	2	2	4	4	3	4	3	3	5	4	34
Responden 67	1	3	5	4	4	3	3	4	3	4	34
Responden 68	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	32
Responden 69	2	5	4	5	4	5	5	3	5	3	41
Responden 70	1	4	5	5	5	4	3	3	4	4	38
Responden 71	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	43
Responden 72	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	37
Responden 73	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	29
Responden 74	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	32
Responden 75	3	4	4	5	4	4	3	3	4	2	36
Responden 76	1	5	3	3	4	4	5	5	3	2	35
Responden 77	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	39
Responden 78	1	5	4	5	2	3	4	4	2	3	33
Responden 79	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
Responden 80	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	35
Responden 81	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
Responden 82	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	36
Responden 83	1	4	3	4	4	4	3	4	3	1	31
Responden 84	4	5	3	4	3	4	3	3	3	1	33



Tabulasi Data Semua Variabel

N	Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Stres Kerja
Responden 1	42	39	33
Responden 2	44	36	41
Responden 3	36	32	34
Responden 4	40	34	31
Responden 5	43	37	37
Responden 6	39	31	31
Responden 7	44	30	33
Responden 8	39	33	38
Responden 9	47	34	41
Responden 10	41	32	36
Responden 11	45	34	35
Responden 12	45	37	36
Responden 13	43	31	32
Responden 14	47	34	39
Responden 15	44	36	38
Responden 16	47	36	36
Responden 17	45	40	40
Responden 18	43	28	40
Responden 19	43	32	36
Responden 20	43	31	45
Responden 21	34	29	33
Responden 22	38	34	34
Responden 23	35	34	30
Responden 24	44	34	36
Responden 25	42	29	40
Responden 26	50	40	44
Responden 27	38	33	37
Responden 28	35	27	33
Responden 29	35	25	33
Responden 30	43	35	41
Responden 31	40	29	35
Responden 32	40	33	39
Responden 33	45	36	45
Responden 34	37	28	38
Responden 35	38	32	38
Responden 36	35	27	31
Responden 37	38	32	37
Responden 38	36	34	32
Responden 39	38	34	39
Responden 40	40	35	36
Responden 41	35	28	33
Responden 42	42	39	41
Responden 43	43	39	38
Responden 44	44	34	39
Responden 45	37	34	35
Responden 46	41	34	40
Responden 47	37	31	38
Responden 48	41	31	43
Responden 49	39	29	39
Responden 50	44	32	44

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden 51	39	30	36
Responden 52	44	36	38
Responden 53	42	30	42
Responden 54	47	33	41
Responden 55	41	28	40
Responden 56	46	40	43
Responden 57	44	33	42
Responden 58	46	38	41
Responden 59	46	37	46
Responden 60	44	38	39
Responden 61	45	35	37
Responden 62	42	35	42
Responden 63	42	29	38
Responden 64	43	30	37
Responden 65	40	31	35
Responden 66	36	25	34
Responden 67	38	34	34
Responden 68	35	27	32
Responden 69	45	34	41
Responden 70	43	34	38
Responden 71	49	36	43
Responden 72	37	30	37
Responden 73	35	30	29
Responden 74	35	31	32
Responden 75	42	34	36
Responden 76	41	31	35
Responden 77	42	35	39
Responden 78	38	35	33
Responden 79	35	32	35
Responden 80	38	28	35
Responden 81	35	25	35
Responden 82	38	33	36
Responden 83	37	27	31
Responden 84	37	33	33

## Hasil Output Regresi Linear Berganda

### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.595	2.485	1.482

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.900	2	382.450	61.946	.000 <sup>a</sup>
	Residual	500.088	81	6.174		
	Total	1264.988	83			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.986	3.055		2.287	.025		
	Gaya Kepemimpinan	.454	.083	.418	5.476	.000	.837	1.195
	Stres Kerja	.512	.077	.508	6.657	.000	.837	1.195

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

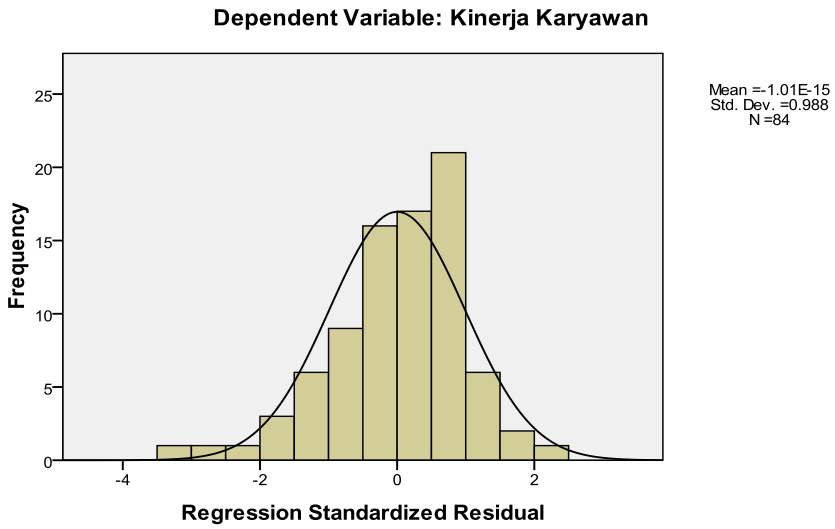
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



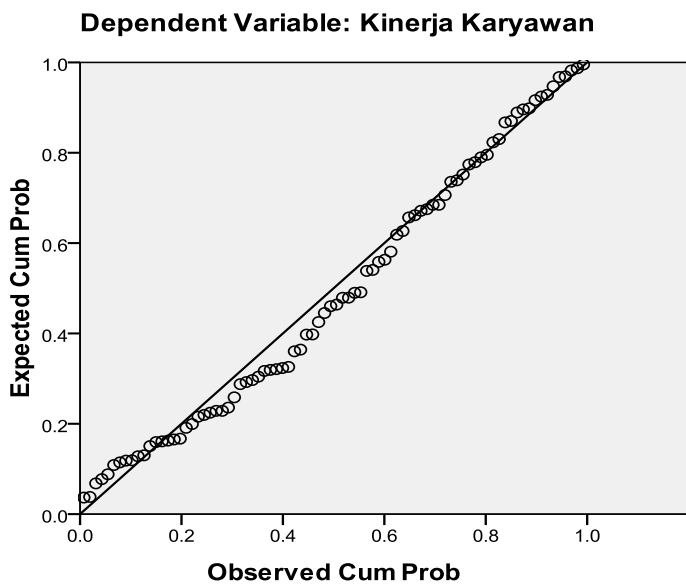
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram



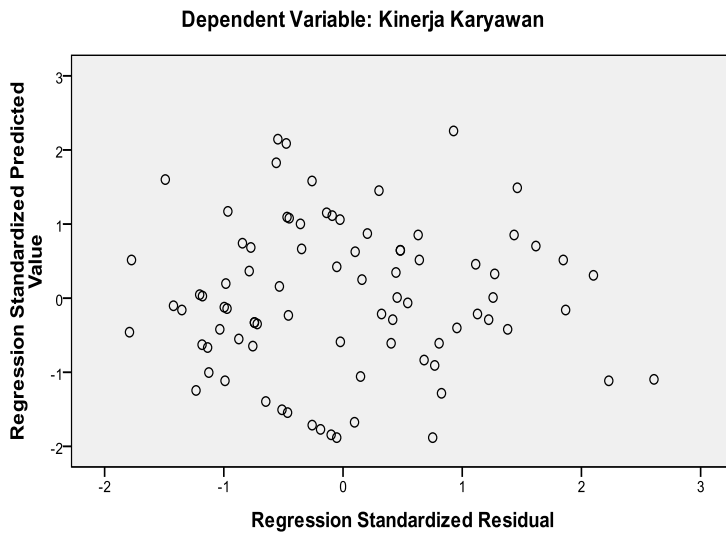
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
N		84	84	84
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	32.68	37.12	40.85
	Std. Deviation	3.594	3.873	3.904
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.078	.112
	Positive	.083	.078	.112
	Negative	-.108	-.056	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.987	.715	1.028
Asymp. Sig. (2-tailed)		.284	.687	.241

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.522**	.338**	.362**	.440**	.312**	.288**	.176	.151	.334**	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.000	.004	.008	.109	.170	.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2	Pearson Correlation	.522**	1	.565**	.392**	.497**	.235	.170	.027	.148	.343**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.032	.122	.807	.180	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3	Pearson Correlation	.338**	.565**	1	.524**	.399**	.159	.210	.071	.246	.143	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.148	.056	.518	.024	.194	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4	Pearson Correlation	.362**	.392**	.524**	1	.575**	.383**	.201	.101	.094	.275	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.067	.362	.393	.011	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5	Pearson Correlation	.440**	.497**	.399**	.575**	1	.251	.066	.136	-.054	.420**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.021	.552	.218	.624	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6	Pearson Correlation	.312**	.235	.159	.383**	.251	1	.273	.143	.233	.100	.524**
	Sig. (2-tailed)	.004	.032	.148	.000	.021		.012	.195	.033	.364	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7	Pearson Correlation	.288**	.170	.210	.201	.066	.273	1	.404**	.277	.086	.554**
	Sig. (2-tailed)	.008	.122	.056	.067	.552	.012		.000	.011	.438	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8	Pearson Correlation	.176	.027	.071	.101	.136	.143	.404**	1	.148	.203	.442**
	Sig. (2-tailed)	.109	.807	.518	.362	.218	.195	.000		.178	.064	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9	Pearson Correlation	.151	.148	.246	.094	-.054	.233	.277	.148	1	-.139	.425**
	Sig. (2-tailed)	.170	.180	.024	.393	.624	.033	.011	.178		.207	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10	Pearson Correlation	.334**	.343**	.143	.275	.420**	.100	.086	.203	-.139	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.194	.011	.000	.364	.438	.064	.207		.000



N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TOTAL	Pearson Correlation	.647**	.652**	.648**	.696**	.636**	.524**	.554**	.442**	.425**	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Gaya Kepemimpinan

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.148	.099	-.030	.119	-.052	.102	.071	.136	.349**
	Sig. (2-tailed)		.178	.369	.785	.281	.640	.358	.518	.218	.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2	Pearson Correlation	.148	1	-.082	.060	.001	.061	.177	.246	-.054	.370**
	Sig. (2-tailed)	.178		.461	.590	.991	.583	.108	.024	.624	.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3	Pearson Correlation	.099	-.082	1	-.006	.045	.069	-.042	-.022	.059	.357**
	Sig. (2-tailed)	.369	.461		.957	.686	.533	.708	.841	.595	.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4	Pearson Correlation	-.030	.060	-.006	1	.167	.133	-.173	.076	.150	.438**
	Sig. (2-tailed)	.785	.590	.957		.129	.227	.116	.491	.173	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5	Pearson Correlation	.119	.001	.045	.167	1	.246*	.139	.039	.140	.546**
	Sig. (2-tailed)	.281	.991	.686	.129		.024	.208	.723	.205	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6	Pearson Correlation	-.052	.061	.069	.133	.246*	1	-.043	.143	.134	.475**
	Sig. (2-tailed)	.640	.583	.533	.227	.024		.697	.193	.223	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7	Pearson Correlation	.102	.177	-.042	-.173	.139	-.043	1	.315**	.150	.337**
	Sig. (2-tailed)	.358	.108	.708	.116	.208	.697		.003	.173	.002
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8	Pearson Correlation	.071	.246*	-.022	.076	.039	.143	.315**	1	.399**	.490**

	Sig. (2-tailed)	.518	.024	.841	.491	.723	.193	.003		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9	Pearson Correlation	.136	-.054	.059	.150	.140	.134	.150	.399**	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.218	.624	.595	.173	.205	.223	.173	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TOTAL	Pearson Correlation	.349**	.370**	.357**	.438**	.546**	.475**	.337**	.490**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Stres Kerja

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.007	-.065	.104	-.003	.132	.081	.032	-.041	-.072	.342**
	Sig. (2-tailed)		.948	.558	.348	.978	.230	.462	.772	.710	.513	.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2	Pearson Correlation	-.007	1	-.044	.119	.066	-.059	.040	.228*	.026	-.046	.381**
	Sig. (2-tailed)	.948		.694	.279	.549	.595	.716	.037	.817	.675	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3	Pearson Correlation	-.065	-.044	1	.315**	.327**	.159	.055	.071	.246*	.179	.447**
	Sig. (2-tailed)	.558	.694		.003	.002	.148	.620	.518	.024	.103	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4	Pearson Correlation	.104	.119	.315**	1	.250*	-.014	.122	.102	.177	.122	.518**
	Sig. (2-tailed)	.348	.279	.003		.022	.899	.268	.358	.108	.270	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5	Pearson Correlation	-.003	.066	.327**	.250*	1	.283**	.143	.099	.064	.057	.483**
	Sig. (2-tailed)	.978	.549	.002	.022		.009	.193	.370	.564	.606	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6	Pearson Correlation	.132	-.059	.159	-.014	.283**	1	.205	.143	.233*	-.019	.380**

	Sig. (2-tailed)	.230	.595	.148	.899	.009		.062	.195	.033	.865	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7	Pearson Correlation	.081	.040	.055	.122	.143	.205	1	.259	.255	.010	.492**
	Sig. (2-tailed)	.462	.716	.620	.268	.193	.062		.017	.019	.931	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8	Pearson Correlation	.032	.228*	.071	.102	.099	.143	.259*	1	.148	-.183	.385**
	Sig. (2-tailed)	.772	.037	.518	.358	.370	.195	.017		.178	.096	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9	Pearson Correlation	-.041	.026	.246*	.177	.064	.233*	.255*	.148	1	.091	.478**
	Sig. (2-tailed)	.710	.817	.024	.108	.564	.033	.019	.178		.411	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10	Pearson Correlation	-.072	-.046	.179	.122	.057	-.019	.010	-.183	.091	1	.348**
	Sig. (2-tailed)	.513	.675	.103	.270	.606	.865	.931	.096	.411		.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TOTAL	Pearson Correlation	.342**	.381**	.447**	.518**	.483**	.380**	.492**	.385**	.478**	.348**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





## BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap AISYAH MAWAR RAHAYU, lahir di Bangkinang pada tanggal 22 Februari 1998. Merupakan anak dari Ayah Zainul Arifin S. Farm, Apt dan Ibu Rozalia Sukmawati dan merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 040 Terpadu Tampan Pekanbaru pada tahun 2010. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 23 Pekanbaru pada tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 12 Pekanbaru pada tahun 2016 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Kantor Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Pekanbaru. Selanjutnya pada tanggal 08 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Laboy Jaya Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar Riau.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Selasa tanggal 28 April 2020 dengan judul skripsi “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.